



21 rue Béranger  
75003 PARIS

**INFORMATIONS A DESTINATION DES  
Membres du Bureau National  
Secrétaires Académiques et Départementaux  
Commissaires Paritaires Nationaux**

Paris, le 11 octobre 2005

**RECRUTEMENT DE PERSONNELS DANS LE CADRE DE CONTRATS  
D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)**

La circulaire DAF/C2 DGEFP n°2005-99 relative à la gestion des contrats aidés dans les EPLE en date du 29 juillet 2005 indique que : « *chaque ministère s'engage à ce qu'un nombre optimal de contrats aidés soit conclu dans les secteurs relevant de sa compétence. Dans ce cadre le MEN participe activement à l'amplification de l'effort de recrutement de contrats aidés dans les EPLE* ».

Cette circulaire du MEN est prise en application de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale d'une part, et du décret du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi d'autre part.

**Il résulte de ces différents textes les dispositions suivantes :**

**1) *Le champ d'application des contrats aidés***

*a – Les bénéficiaires*

Toute personne rencontrant des difficultés particulières, qu'elles soient de nature sociale ou professionnelle, pour accéder à un emploi.

Les personnes qui, à l'échéance de leur contrat CES, se retrouvent sans perspective d'emploi sur le marché du travail peuvent se voir proposer de manière exceptionnelle un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

*b – Les employeurs concernés*

Le CAE est réservé aux employeurs du secteur «non marchand», ce type de contrat ne peut être utilisé que pour des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

*c – La définition de l'offre d'insertion à l'Education nationale*

Le SPER (service public de l'emploi régional) et le SPED (service de l'emploi départemental) élaborent avec les services concernés de l'Education nationale un plan d'action et déterminent le nombre d'entrées dans notre secteur d'activité.

**2) *Modalités de recrutement***

En application de l'article R 322-16-1 du code du travail, les conventions de contrat d'accompagnement dans l'emploi sont conclues pour le compte de l'Etat par l'agence nationale pour l'emploi ; ainsi la conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention entre le directeur de l'agence locale de l'ANPE, en sa qualité de représentant de l'Etat, et du Chef d'Etablissement, en sa qualité de président du Conseil d'Administration de l'EPLE.

Ces conventions doivent comporter notamment les mentions suivantes :

- Le nom et l'adresse du salarié
- Le numéro identifiant ASSEDIC
- Son âge, son niveau de formation et sa situation au regard de l'emploi
- L'identité, l'adresse et le numéro SIRET de l'employeur
- La nature des activités faisant l'objet de la convention
- La date d'embauche et la durée du contrat de travail
- La durée hebdomadaire de travail
- Le montant de la rémunération
- Le montant de l'aide de l'Etat et ses modalités de versement
- Les modalités de contrôle de l'application de la convention et de reversement des sommes indûment perçues
- L'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent
- La nature des actions d'accompagnement et de formation

**La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche d'un CAE. Cette convention déclenche l'aide de l'Etat à l'employeur.**

#### *a – Nature du contrat*

Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée (CDD) renouvelable dans la limite de 24 mois et conclu en application d'une convention entre l'ANPE et le président du conseil d'administration de l'EPL. Cette convention et le contrat de travail qui s'y rattache doivent être d'une durée minimale de 6 mois et ne peuvent être renouvelés que deux fois dans la limite des 24 mois. La durée du travail est égale à 20 heures par semaine pour les CAE.

#### *b – La rémunération*

Le salarié embauché en CAE perçoit une rémunération égale au minimum au produit du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées, soit pour 20 heures de travail hebdomadaire 695,40 € brut mensuel.

#### *c – Financement de la rémunération*

Le ministère du travail et de la cohésion sociale prend en charge à hauteur de 90% du SMIC horaire brut pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, le ministère de l'Education nationale verse la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat (dont, notamment, cotisations assurance chômage, contribution solidarité autonomie, FNAL, IRCANTEC, éventuellement versement transport).

#### *d – Le suivi des personnels recrutés en CAE*

Trimestriellement, l'employeur devra transmettre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité de l'activité du bénéficiaire du contrat CAE.

#### *e – Régime d'assurance chômage*

L'adhésion révocable au régime d'assurance chômage (ASSEDIC) est fortement recommandée et de très loin préférable à l'auto assurance qui comporte de nombreux risques pour l'EPL.

## **Remarques et recommandations :**

L'ensemble de ces différents éléments qui sont issus des textes cités en références doivent impérativement être appliqués et mis en œuvre par la direction de l'établissement.

Toutes les démarches, voire les pressions exercées sur les personnels de direction par leur hiérarchie pour accélérer le recrutement de personnel en CAE, ne sauraient soustraire quiconque au respect de l'esprit et de la lettre des dispositions légales et réglementaires.

Le contrat de travail dans le cadre des CAE est un contrat de droit privé dont le contentieux est traité par les tribunaux des prud'hommes, où le **non respect de la réglementation par l'employeur est toujours sévèrement condamné.**

Les secrétaires académiques et départementaux doivent impérativement connaître les contingents d'emplois aidés alloués au niveau de l'académie et du département, le chef d'établissement, celui alloué au niveau de son établissement.

Le vote du conseil d'administration pour autoriser le recrutement d'emploi vie scolaire est un préalable obligatoire. Un vote antérieur autorisant l'embauche de CES/CEC est par nature et par destination caduque. Une convention entre l'ANPE et l'EPL est nécessaire pour « sécuriser » le financement de ces emplois. Dans l'hypothèse d'un centre mutualisateur, la convention avec ce dernier peut être suffisante dès l'instant où lui-même a une convention avec l'ANPE.

Aucun personnel recruté dans le cadre du CAE ne peut prendre son poste avant que la totalité des conventions s'y référant ne soit signée et validée du contrôle de légalité.

Le SNPDEN renouvelle son opposition à la gestion des CAE du 1° degré par les personnels de direction. Ceci est contraire à la LOLF qui ne permet plus d'utiliser des ressources du second degré (personnels de direction, secrétariat) pour le compte du 1° degré. Seule une convention passée entre l'établissement et l'Inspecteur d'académie peut être envisagée dès l'instant où ce dernier prend en charge le surcoût de gestion sur les fonds alloués au 1° degré. Cette convention doit également prévoir les conditions du recrutement ainsi que les modalités d'attestation du service fait.

Enfin, le SNPDEN constate une nouvelle fois, avec la mise en œuvre de ce dispositif, que l'on opère un transfert de charges sur l'EPL. Ainsi, se voit renforcée encore un peu plus la fonction de guichet unique de service public, justifiant notre demande de création de postes de direction et administratifs et d'un pôle administratif rénové.

La contractualisation entre l'EPL et l'autorité académique s'avère être une impérieuse nécessité afin de déterminer les moyens humains et financiers délégués à l'EPL pour l'accomplissement de missions se situant hors de son cadre initial de fonctionnement.